Expediente Nº 50/2024
Resolución N.º 3/2025

CONSEJO VALENCIANO DE TRANSPARENCIA

Presidente: D. Ricardo García Macho
Vocales:
Dña. Emilia Bolinches Ribera
D. Lorenzo Cotino Hueso
Dña. Sofía García Solís

En Valencia, a 15 de enero de 2025

Reclamante: Don [redacted]
Sujeto contra el que se formula la reclamación: Conselleria de Sanidad

VISTA la reclamación número **50/2024**, interpuesta por Don [redacted], en calidad de delegado sindical de CCOO contra la Conselleria de Sanidad, y siendo ponente el presidente del Consejo D. Ricardo García Macho, se adopta la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES

Primero. - Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, en fecha 29 de febrero de 2024 D. [redacted], en calidad de delegado sindical de CCOO, presentó por vía telemática, con número de registro GVRTE/2024/694761, una reclamación ante el Consejo Valenciano de Transparencia. En ella reclama contra la respuesta ofrecida por la Conselleria de Sanidad a una solicitud de acceso a información pública presentada el 3 de enero de 2024, en la que pedía el listado de ocupación del Departamento de Salud de Alcoi, que incluyese determinados datos personales de los trabajadores.

Concretamente, solicitaba lo siguiente:
"Nos dirigimos a usted en relación a 1a forma de solicitar el listado de ocupación del Departamento que debe ser explícita, qué datos se solicitan y se justifique la necesidad y finalidad de los datos solicitados por esta sección sindical.
*La **necesidad y finalidad** de los datos solicitados no es otra que acceder a la información que nos permita el adecuado seguimiento y control de la situación de las plantillas, de su adecuado dimensionamiento, de la evolución del empleo y seguimiento de la temporalidad. Todo ello, con el fin de poder cumplir con los derechos y obligaciones que la Constitución y la LOLS otorga a las organizaciones sindicales más representativas.*
*En cuanto a la **comunicación explícita de los datos que se solicitan**, detallamos a continuación la información a la que, como mínimo, necesitamos tener acceso a través de los listados de ocupación para el adecuado ejercicio de las funciones sindicales:*

- *Centro de trabajo*
- *Número de puesto, incluyendo también los puestos no ocupados*
- *Denominación del puesto*
- *Categoría profesional*
- *DNI*
- *Apellidos y nombre*
- *Fecha de alta*
- *Situación administrativa*

- *Régimen jurídico*
- *Tipo de ocupación*

Señalar que el Consejo Valenciano de Transparencia se ha pronunciado en diversas ocasiones (citamos la resolución N°309/2022, a modo de ejemplo), reconociendo el derecho de acceso a la información solicitada a los representantes de un sindicato que ostenta la condición de más representativo, indicando expresamente que no cabe otorgar el mismo tratamiento a estos que al público general, en cuanto a protección de datos se refiere, puesto que gozan de un derecho reforzado de acceso para el ejercicio de sus funciones y, por ende resulta obligado por el deber de sigilo profesional".

A dicha solicitud responde la Conselleria de Sanidad, mediante escrito firmado por el gerente del departamento de salud de Alcoy en fecha 23 de febrero de 2024, manifestando lo siguiente:
"En contestación a su escrito de 3 de enero de 2024 en el que nos solicitaban que les facilitáramos el listado de ocupación con inclusión de los campos, entre otros, DNI y apellidos y nombre, les indicamos que dicha petición fue tramitada al Servicio de Negociación Colectiva, Retribuciones y Condiciones de Trabajo para su valoración e idoneidad en cuanto a la inclusión de dichos campos en la información que se les facilita desde el Servicio de Personal de este centro.
La respuesta a dicha consulta es la siguiente: "cabe concluir que no se considera justificada la petición masiva de datos personales de todo el personal; razón por la que se debe proceder a facilitar los listados de ocupación de personal anonimizados (GIRO: listados/puestos/ocupación actual sindicatos), substituyendo el nombre, apellidos y DNI de los trabajadores y trabajadoras por un número de identificación personal."
En esta línea les informamos que los listados a que hace referencia el párrafo anterior se encuentran a disposición de la Junta de Personal a primeros de cada mes en la carpeta habilitada SINDICATOS-JUNTA PERSONAL".

Segundo. - Al objeto de brindar una respuesta adecuada a la solicitud del reclamante, con carácter previo a la deliberación de la presente resolución, por parte de este Consejo se procedió a conceder trámite de audiencia a la Conselleria de Sanidad por vía telemática, instándole con fecha de 7 de marzo de 2024 a formular las alegaciones que considerara oportunas respecto de las cuestiones referidas, así como a facilitar a este Consejo cualquier información relativa al asunto que pudiera resultar relevante, recibido el mismo día 8 de marzo de 2024, según acuse de recibo que consta en el expediente.

En contestación a dicho requerimiento, con fecha 28 de marzo de 2024 se recibe en el Consejo Valenciano de Transparencia escrito de alegaciones de la Conselleria de Sanidad en el que, entre otros argumentos ya expuestos en las respuestas dirigidas a la interesada, manifiesta que:

> *"... **Primera. -** Los hechos se circunscriben a la petición realizada por la Sección Sindical de CCOO en el Departamento de Salud de Alcoi, con fecha de 3 de enero de 2024, en la que solicita el listado de ocupación de puestos del Departamento. En su solicitud la Sección Sindical justifica la petición en los siguientes términos: "La necesidad y la finalidad de los datos solicitados no es otra que acceder a la información que nos permita el adecuado seguimiento y control de la situación de las plantillas, de su adecuado dimensionamiento, de la evolución del empleo y seguimiento de la temporalidad. Todo ello, con el fin de poder cumplir con los derechos y obligaciones que la Constitución y la LOLS otorga a las organizaciones sindicales más representativas". En cuanto a los datos solicitados manifiesta que deben ser: Centro de trabajo, número de puesto incluyendo también los puestos no ocupados, denominación del puesto, categoría profesional, dni, apellidos y nombre, fecha de alta, situación administrativa, régimen jurídico y tipo de ocupación (**DOC.2**).*
>
> ***Segunda. -** Limitándonos a la petición de los listados de ocupación, resulta de utilidad apuntar brevemente que, en el presente caso, concurren las mismas circunstancias que en la petición que dio lugar a la Resolución 243/2023 (Expte. 164/2023). Una resolución con la que mantenemos diferencias*

de criterio y que han motivado la tramitación de la interposición de recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.
En este sentido, las divergencias radican en si el art. 41 del TREBEP sobre las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores ampara una petición como la realizada por la organización sindical y si, desde la perspectiva de la Ley 19/2017 -19/2013-*, es aplicable el artículo 15.2 o el art. 15.3; lo cual nos llevaría, en primera instancia, a decidir si se trata de datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano (art. 15.2) o, en su caso, si son datos no especialmente protegidos susceptibles de ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados.*

Tercera. - *Resulta conveniente, con carácter preliminar, delimitar el concepto de "datos personales" y el alcance de su protección. Así, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de 27 de abril de 2016 lo define como "toda información sobre una persona física identificada o identificable"; lo cual, trasladado al caso que nos ocupa, comprende toda la información contenida en el listado de ocupación ya que se vincula a una persona concreta con nombre y apellidos. En consecuencia, no estamos ante un mero dato de carácter identificativo, sino ante todo un conjunto de datos personales vinculados a una persona física identificada que configuran un perfil profesional y laboral individualizado. Los datos solicitados no se refieren únicamente a la naturaleza del puesto de trabajo y su encaje en la estructura organizativa; también aportan información sobre su ubicación, categoría profesional, situación administrativa y tipología de la relación laboral de la persona ocupante de dicho puesto.*
En cuanto al alcance del derecho a la protección de los datos personales establecida en el art. 18 CE, el Tribunal Constitucional en su STC 292/2000, de 30 de noviembre (RI 1.463/2000) aclara que el art. 18.4 CE "excede el ámbito propio del derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE) y que se traduce en un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona" (FJ.5). "Por consiguiente, también alcanza a aquellos datos personales públicos que, por el hecho de serlo, de ser accesibles al conocimiento de cualquiera, no escapan al poder de disposición del afectado porque así lo garantiza su derecho a la protección de datos" (FJ.6).
En este sentido, el art.8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales dispone que "El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal".
En el supuesto que nos ocupa, la petición de la Sección Sindical de CCOO supondría una restricción del derecho a la protección de datos personales, amparada en el ejercicio del derecho a la libertad sindical del art. 28.CE, desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el derecho de acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos previsto en el art. 105.b, desarrollado por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Por tanto, habrá que estar a lo dispuesto en las citadas normas y en la jurisprudencia constitucional o del Tribunal Supremo para discernir, si el derecho a la protección de datos personales debe ceder, para el caso concreto, ante los derechos a la libertad sindical y de acceso a la información pública.

Cuarta. - *Con respecto al derecho a la protección de datos personales en relación con el derecho a la libertad sindical, la Guía de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), "La protección de datos en las relaciones laborales" (2021), elaborada con la participación tanto del Ministerio de Trabajo y Economía Social como de organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (UGT, CCOO) refiere que, el derecho a la protección de datos es contrario a una petición masiva de datos sobre las personas trabajadoras cuando los sindicatos no acrediten una necesidad debidamente justificada y no se especifique la finalidad para la que se requieren tales datos, entendiéndose por*

masiva no sólo la cantidad de datos de diferente naturaleza, sino también el número de trabajadores afectados.

Asimismo, el ATC 29/2008 de 28 de enero, inadmite un Recurso de amparo (2216/2005) por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en relación con el derecho a la protección de datos de carácter personal, en el que se analiza un supuesto en el que se solicita, sin justificación alguna, el listado de ocupación de puestos de trabajo. En él se afirma que, "el art. 9 de la Ley 9/1987 (que no difiere en esencia de las previsiones del art. 40 del RDL 5/2015) no contempla la hipótesis del suministro de una información generalizada e indiscriminada de todos los aspectos relativos a la lista de puestos de trabajo de un determinado organismo público, ni, mucho menos, de determinados datos que afecten a las situaciones personales e individuales de todos y cada uno de los funcionarios públicos que los ocupen" (FJ-3).

Además, en el FJ-6 se concluye que "no ha supuesto, como pretende la recurrente en amparo, una lesión del art. 28.1 en conexión con el art. 18.4 C..., pues razonadamente han expuesto que la solicitud formulada, no solo era desproporcionada y no contemplada por el legislador, sino que además tampoco la petición cursada ha obedecido a una necesidad debidamente justificada sobre la que sustentar un pedido que llegara a recabar tal conocimiento masivo de los datos como el interesado, para el ejercicio de la actividad sindical, que tampoco se había especificado en qué sentido pretendía llevarse a efecto".

Más recientemente y confirmando esta línea doctrinal pese a los cambios normativos habidos, la STS 427/2021 de 9 de febrero de la Sala de lo Contencioso se pronuncia ante una solicitud de información y documentación de unas delegadas sindicales que consistía en: "en base al derecho de información que nos asiste como representantes sindicales de esta área sanitaria la relación de contratos de todos los facultativos de cada servicio, especificando nombre, tipo de contrato actual y fecha de inicio del mismos…". Sobre este supuesto, el Tribunal Supremo en su FD-7 considera que "ni el expresado artículo 10.3.1ª (LOLS), ... , ni el citado artículo 40.1.a) (TREBEP) que señala como función de los delegados de personal recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento, describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados a los efectos del artículo 11.2.a) de la Ley de 1999, en un caso como el examinado en el que se solicita una cuantiosa e indiscriminada cesión de datos, sin proporcionar una mínima explicación, al tiempo de su solicitud, de la necesidad o relevancia de esos datos para el ejercicio de sus labores sindicales".

De lo expuesto se puede deducir que la petición de la FSS CCOOPV del listado de ocupación de puestos sin el consentimiento de los afectados, desvinculada de cualquier otra justificación adicional, no tiene amparo legal en la LOLS ni en el TREBEP y que la finalidad esgrimida por la organización sindical (adecuado seguimiento y control de la situación de las plantillas, de su adecuado dimensionamiento, de la evolución del empleo y seguimiento de la temporalidad) no proporciona mayor concreción a lo dispuesto en el art. 40.1.a) del TREBEP sobre la evolución probable del empleo. Asimismo, tampoco se justifica la necesidad y relevancia del nombre, apellidos y dni para la consecución de tales fines.

Por lo tanto, habrá que estar a la finalidad manifestada por la Organización Sindical, en los términos que considera la STS 427/2021 en su FJ-6: "Resulta relevante, por tanto, que medie la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales".

Llegados a este punto conviene poner en relación los datos solicitados y la finalidad manifestada por la sección sindical con los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional para determinar si resulta procedente limitar el derecho a la protección de datos personales en favor del derecho a la libertad sindical: la necesidad para lograr el fin legítimo previsto, la proporcionalidad para alcanzarlo y, en todo caso, el respecto con el contenido esencial del derecho fundamental restringido.

*En este sentido y, en primer lugar, no parece que sea necesario acceder a la información relativa al nombre, apellidos y dni de la totalidad de la totalidad del personal gestionado por la Conselleria de Sanidad, ya que la información sobre la evolución del empleo puede verse satisfecha con el resto de datos que figuran en el listado de ocupación de puestos (ver Informe AEPD 437/2008, p.3 (**DOC.3**); Informe AEPD 91/2010, p.3) (**DOC.4**). No obstante, si nos atenemos a lo dispuesto en el art. 40.1.e) sobre la vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo, conviene recordar que puede llevarse a efecto merced a los mecanismos de publicidad y transparencia recogidos en los correspondientes preceptos del Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud y en la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad, donde, efectivamente, se identifica al personal afectado en aras a preservar los principios de acceso al empleo público. Por último, de ser necesaria una información adicional no contemplada en las normas anteriores (comisión de servicios, reingresos provisionales, adscripciones funcionales, etc), no se aprecia inconveniente alguno para que pueda ser facilitada siempre y cuando se discrimine el ámbito subjetivo, limitándolo a cada supuesto concreto y fundamentado en una necesidad objetiva.*

En segundo lugar, atendiendo a que el listado de ocupación incluye los datos personales de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, tampoco parece que exista una proporcionalidad entre los datos solicitados y los que legítimamente se requieren para hacer llevar a cabo la función de control en materia de empleo que, en todo caso, queda circunscrita al personal implicado en el proceso de selección o provisión de que se trate.

En tercer lugar, resulta evidente que se ve afectado el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Salud, sin que ello contribuya al desempeño eficaz de las funciones sindicales, ya que (recordamos de nuevo) las normas específicas en materia de empleo garantizan, en cada caso, la publicidad necesaria para preservar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y el principio de legalidad que rige toda actuación de la Administración.

Finalmente, y a modo de conclusión, se considera que no queda acreditado que lo dispuesto en el art. 41 del TREBEP sobre la funciones y garantías de los representantes de los trabajadores amparen una petición como la realizada por la organización sindical, en la medida en que la justificación no aporta mayor claridad y concreción que lo dispuesto en el citado precepto, ni de la necesidad de tales datos para conseguir la finalidad aducida.

***Quinta. -** En referencia al derecho a la protección de datos personales en relación con el derecho de acceso a la información pública, cabe señalar que la información contenida en los listados de ocupación tiene la consideración de datos personales al ir vinculada al nombre y apellidos de cada trabajador y trabajadora. Por ello, se hace necesario aplicar lo dispuesto en la DA 2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD) que remite al art. 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG) y, también, al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, general de protección de datos (RGPD).*

Con respecto al art. 15 LTAIBG, dos son los apartados que, con carácter excluyente, resultan determinantes a efectos de conceder al acceso a la información solicitada: el 15.2 y el 15.3. A partir de aquí, procede esclarecer cuál de ellos es el pertinente para ser aplicado a nuestro supuesto. En el caso del art. 15.2, hay que destacar que el precepto se refiere a datos meramente identificativos y, de ser así, se ha de conceder el acceso a la información.

Ahora bien, los datos personales meramente identificativos son el nombre y apellidos; pero, como ya se ha dicho, el resto de los datos incluidos en el listado de ocupación, al ir vinculados a la identificación del trabajador, también son datos personales y no todos tienen carácter meramente identificativo ni relacionado con la organización en el sentido del art. 15.2. Por ello, cobra relevancia

la opción del art. 15.3, en la medida en que se trata, en su conjunto, de datos personales protegidos, aunque no lo sean de una categoría de especial protección; como así lo entiende la STS 427/2021 cuando exige que se justifique la necesidad de una petición masiva e indiscriminada de datos personales. Una argumentación que también mantiene el Tribunal Constitucional en el Auto 29/2008 cuando refiere que "los datos amparados son todos aquellos que identifiquen o permitan la identificación de la persona, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole, o que sirvan para cualquier otra utilidad que en determinadas circunstancias constituya una amenaza para el individuo" (FJ5).

*Por otra parte, la opción preferente del art. 15.2 es delimitada por la Agencia de Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en su Criterio Interpretativo CI/001/2015 de 24 de junio de 2015 (**DOC.5**), cuyo el texto establece que: "En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15 número 2, de la LTAIBG, ..., se concederá el acceso a la información".*

Tratándose de un criterio aplicable con carácter general, ha de entenderse referido a la RPT tal y como viene descrita en el art. 74 del TREBEP, en la que ha de constar: la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas ... los sistemas de provisión, las retribuciones complementarias y el nombre y apellidos de la persona que los ocupa. Comparando dicha información con los datos que se solicitan por la organización sindical en el listado de ocupación (número de puesto incluyendo también los puestos no ocupados, denominación del puesto, categoría profesional, dni, apellidos y nombre, fecha de alta, situación administrativa, régimen jurídico y tipo de ocupación) resulta obvio que, al menos, los datos relativos a dni, fecha de alta, situación administrativa y tipo de ocupación no tienen la condición de datos identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, por lo que han de ser tratados como datos personales y, en consecuencia, no incluidos en el ámbito de aplicación del art. 15.2 LAITBG.

*Por otra parte, en relación con la inclusión del dni con sustitución de algunas cifras por asteriscos, procede señalar que la Orientación de la Agencia Española de Protección de Datos para la aplicación de la disposición adicional séptima de la LOPDGDD (**DOC.6**), en la que se recomienda que el dni se facilite de forma que solo se visualicen los cuatro dígitos centrales, está referida a la "identificación de los interesados en las notificaciones por medio de anuncios y publicaciones de actos administrativos"; un supuesto en el que no se da la identidad necesaria para ser aplicado al caso que nos ocupa, en la medida de que el derecho acceso a dicha información no se formula por los interesados, sino por un tercero. Además, huelga decir que dicho dato, el dni parcialmente encriptado, no resulta útil ni necesario para la consecución de los fines manifestados por la organización sindical en ejercicio de sus funciones.*

Descartada la aplicabilidad del apartado 2, el art. 15.3 de la LTAIBG dispone que el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. En este sentido, la guía de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), "La protección de datos en las relaciones laborales" (2021), hace referencia a la doctrina del TC sobre el principio de proporcionalidad en la limitación de derechos fundamentales en la que se establece que: la medida (acceso a datos personales) ha de superar el juicio de idoneidad, "si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto", el juicio de necesidad, es decir, que "la medida es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia" y, por último, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, "si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto".

Aplicando el principio de proporcionalidad y considerando que la motivación de la solicitud y la información contenida en el listado de ocupación trasciende el concepto de datos identificativos

relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, se puede concluir que: en primer lugar, el acceso a datos como el nombre, apellidos y dni de la totalidad de la plantilla es irrelevante para conseguir el objetivo propuesto en los términos genéricos en los que se plantea, similares a lo dispuesto en el art. 40.1.a del TREBEP y sin que se justifique la necesidad de tales datos, por lo que no se supera el juicio de idoneidad. En segundo lugar, si la finalidad se incardina en el control del cumplimiento de las normas en materia de empleo (art. 40.1.e TREBEP), ya ha quedado acreditado que la información necesaria para su implementación, incluida la identificación de los trabajadores y trabajadoras, es de conocimiento público de acuerdo con las disposiciones reglamentarias que resulten de aplicación en cada caso, por lo que tampoco se supera el juicio de necesidad. En tercer lugar, no cabe duda de que tampoco supera el juicio de proporcionalidad estricta, en la medida en que se accede a una información que configura perfiles laborales individualizados de todos y cada uno de los trabajadores, sin que ello contribuya eficazmente al desarrollo de las funciones que el ordenamiento atribuye a las organizaciones sindicales y sin que se garantice que dicha información no será utilizada para fines distintos a los especificados.

Lo expuesto ad supra se circunscribe al supuesto en que se solicita la inclusión del nombre, apellidos y dni completo. No obstante, si entendemos que la petición del dni viene referida a su versión parcialmente encriptada, reiteramos lo ya expuesto, en el sentido de que la recomendación de la AEPD lo es a efectos de la identificación de los interesados en las notificaciones por medio de anuncios y publicaciones de actos administrativos; un supuesto no extrapolable al supuesto que nos ocupa y, además, no resulta útil ni necesario para la consecución de los fines manifestados por la organización sindical en ejercicio de sus funciones.

Razones por las que se estimó parcialmente la solicitud de la organización sindical procediendo a facilitar el listado de ocupación anonimizado: Todo ello, sin perjuicio de que, ante cualquier otra petición pueda ser facilitada la información con datos identificativos, si se plantea en los términos del Criterio Interpretativo CI/001/2015 de 24 de junio de 2015 de la AEPD y del CTBG y con la correspondiente trasposición de la definición de la RPT al concepto de plantillas del personal estatutario.

Por todo lo expuesto, se admita el presente escrito de alegaciones, las tenga en consideración y resuelva estimarlas".

Tercero. - Efectuada la deliberación del asunto en la sesión del día de la fecha de este Consejo, ausentándose la vocal doña Sofía García Solís durante la discusión y estudio del expediente y absteniéndose de participar en la resolución que en el mismo se adopte por posibles intereses en conflicto, se adopta la presente resolución bajo los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. - Conforme a lo dispuesto en su art. 47.1 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana (en adelante Ley 1/2022 valenciana), "el Consejo Valenciano de Transparencia es la autoridad de garantía en materia de transparencia en la Comunitat Valenciana. Tiene como finalidad garantizar el derecho de acceso a la información pública y velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa", siendo el órgano competente para "resolver las reclamaciones contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, con carácter previo a su impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa", según recoge, entre sus funciones, el artículo 48.1 del mismo texto legal.

Segundo. – El artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana establece que frente a las resoluciones de las solicitudes de acceso a la información podrá interponerse reclamación potestativa (previa a la impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa) ante el Consejo Valenciano de Transparencia. Estas reclamaciones se regirán por lo previsto en esta Ley, así como por lo dispuesto en la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Tercero. - Asimismo, la administración destinataria de la solicitud de acceso a la información pública objeto del presente recurso –la Conselleria de Sanidad– se halla sujeta a las exigencias de la citada Ley, en virtud de lo dispuesto en su art. 3.1 apartado a), que se refiere de forma expresa a *"la administración de la Generalitat".*

Cuarto. - En cuanto al reclamante, se reconoce el derecho a acogerse a lo previsto en el artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana, toda vez que el art. 27 de dicha Ley garantiza el derecho a la información pública de *cualquier ciudadano o ciudadana, a título individual o en representación de cualquier organización legalmente constituida, sin que sea necesario motivar la solicitud ni invocar la ley.*

Cabe señalar que el CVT, respecto de aquellas solicitudes de acceso a la información pública presentadas por representantes sindicales, ha venido afirmando su competencia para la resolución de las reclamaciones que se presenten en el ámbito del ejercicio de la acción sindical y entendiendo además que "el derecho general de acceso a la información pública que la Ley de Transparencia contempla para cualquier ciudadano o ciudadana, se ve reforzado en este caso por el carácter de representante sindical de quién solicita la información. Ahora bien, este refuerzo no implica que no se aplique a este caso la normativa general que regula el procedimiento de acceso a la información prevista en la Ley estatal 19/2013, y en la Ley 2/2015 valenciana". Este criterio se mantiene en repetidas resoluciones, citando las recientes: Res. 30/2023, Res. 54/2023, Res. 60/2023, Res. 69/2023, Res. 102/2023, Res. 165/2023, entre otras...
Así lo confirma la sentencia del TSJ de Madrid, Sentencia 522/2022, en su FJ 10º *"...es de señalar que, para el cabal ejercicio de la acción sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores*. *De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa…".*

Quinto. - Por último, la información solicitada constituye información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, según el cual se entiende por información pública los *contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de la Administración y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones.* En los mismos términos se pronuncia la Ley 1/2022 valenciana en su artículo 7.4.

Sexto. – En el presente caso, el reclamante, en su calidad de delegado sindical de CCOO, solicita los listados de ocupación del personal funcionario del departamento de Salud de Alcoi, interesando que se detalle el centro de trabajo, número de puesto, incluyendo los puestos no ocupados, denominación del puesto, categoría profesional, dni, apellidos y nombre, fecha de alta, situación administrativa, régimen jurídico y tipo de ocupación.
La Conselleria, mediante resolución, estima parcialmente la solicitud manifestando *"... que no se considera justificada la petición masiva de datos personales de todo el personal, razón por la que se debe proceder a facilitar los listados de ocupación de personal anonimizados, substituyendo el nombre, apellidos y DNI de los trabajadores y trabajadoras por un número de identificación personal".*

Ante lo cual la representación sindical de CCOO presenta reclamación ante este Consejo alegando que el hecho de recibir la denominación de los puestos sin identidad les hace imposible llevar a cabo su trabajo.
Trasladada la reclamación a la Conselleria de Sanidad instándole para que formule las alegaciones que estime conveniente, nos remite un extenso escrito en el que, como hemos visto, fundamenta la negativa a facilitar la información solicitada, básicamente,
- por una parte, en que la **finalidad esgrimida** por la organización sindical no justifica la petición masiva de datos ni la necesidad y relevancia del nombre, apellidos y dni para la consecución de tales fines;

- por otra, en que la petición de la Sección Sindical de CCOO supondría una restricción del derecho a la **protección de datos personales**, ya que la información contenida en los listados de ocupación tiene la consideración de datos personales al ir vinculada al nombre y apellidos de cada trabajador y, en consecuencia, resultaría de aplicación el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, que considera que para conceder el acceso debe llevarse a cabo una previa ponderación suficientemente razonada entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados.

Séptimo. – Sobre el primer argumento relativo a la **finalidad esgrimida** por la organización sindical, manifiesta la Conselleria que *"el derecho a la protección de datos es contrario a una petición masiva de datos sobre las personas trabajadoras cuando los sindicatos no acrediten una necesidad debidamente justificada y no se especifique la finalidad para la que se requieren tales datos".* Añade lo argumentado en la STS 427/2021, de 9 de febrero, en la que, ante una solicitud de información y documentación de unas delegadas sindicales del área sanitaria que pedían la relación de contratos de todos los facultativos de cada servicio, especificando nombre, tipo de contrato actual y fecha de inicio del mismos, se consideró que se estaba solicitando una cuantiosa e indiscriminada cesión de datos, sin proporcionar una mínima explicación, al tiempo de su solicitud, de la necesidad o relevancia de esos datos para el ejercicio de sus labores sindicales. Y continúa alegando la Conselleria que, al poner en relación los datos solicitados con la finalidad manifestada por la sección sindical, no parece que sea necesario acceder a la información relativa al nombre, apellidos y dni de la totalidad del personal gestionado por la Conselleria de Sanidad, porque entiende que la información sobre la evolución del empleo puede verse satisfecha con el resto de datos que figuran en el listado de ocupación de puestos, y que tampoco parece que exista una proporcionalidad entre los datos solicitados y los que legítimamente se requieren para hacer llevar a cabo la función de control en materia de empleo, insistiendo en que se ve afectado el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores del Departamento de Salud, sin que quede acreditada la justificación de la necesidad de tales datos para conseguir la finalidad aducida.
Recordemos, con carácter previo, que el artículo 27.1 de la Ley 1/2022, de Transparencia de la Comunitat Valenciana, establece que *"Cualquier ciudadano o ciudadana, a título individual o en representación de cualquier organización constituida legalmente, tiene derecho de acceso a la información pública, mediante solicitud previa y sin más limitaciones que las establecidas en la ley. Para el ejercicio de este derecho no será necesario motivar la solicitud ni invocar la ley".* Y, por lo tanto, no es necesario motivar la solicitud de acceso a la información pública; sin embargo, el reclamante sí que la motiva, fundamentando la misma en el derecho que como representante sindical le asiste para poder desarrollar su tarea reconocida en la LOLS de la forma más eficaz y efectiva posible, manifestando que *"la necesidad y finalidad de los datos solicitados no es otra que acceder a la información que nos permita el adecuado seguimiento y control de la situación de las plantillas, de su adecuado dimensionamiento, de la evolución del empleo y seguimiento de la temporalidad. Todo ello con el fin de poder cumplir con los derechos y las obligaciones que la Constitución y la LOLS otorga a las organizaciones más representativas".*
Además, es necesario señalar que, tal y como ha venido resolviendo este Consejo en anteriores reclamaciones en las que intervienen representantes sindicales, estos ostentan una posición reforzada de acceso a la información pública, como elemento que conforma la propia organización del trabajo a los que se les presupone un deber de sigilo en la utilización de los datos que, por motivo de su cargo sindical, se les pueda entregar. Los representantes sindicales no son, por tanto, elementos ajenos a la organización, como podrían ser personas externas a la misma.
En consecuencia, este Consejo considera que con la finalidad manifestada por la sección sindical está más que justificada su solicitud de acceso a los datos concretos que se piden.

Octavo. – En segundo lugar, aduce la Conselleria que la petición de la Sección Sindical de CCOO supondría una restricción del derecho a la **protección de datos personales**, ya que la información contenida en los listados de ocupación tiene la consideración de datos personales al ir vinculada al nombre y apellidos de cada trabajador y que, por lo tanto, no nos encontramos ante un mero dato de carácter identificativo, sino ante todo un conjunto de datos personales vinculados a una persona física

identificada que configuran un perfil profesional y laboral individualizado. Y en este sentido, entiende la Conselleria que, al tratarse de datos personales no especialmente protegidos, sería de aplicación el **artículo 15.3 de la Ley 19/2013**, de transparencia estatal, que considera que para conceder el acceso debe llevarse a cabo la previa ponderación suficientemente razonada entre el interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados.
Cuestión ésta que ya ha sido debatida por este Consejo en anteriores resoluciones, concretamente en la Resolución 243/2023 (**Expte. 164/2023**), en la que concurren idénticas circunstancias, que se encuentra pendiente de recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, y en cuya fundamentación argumentaba este Consejo lo siguiente: *"...que el nombre y apellidos de los integrantes de un listado de ocupación de una administración pública cumple las condiciones para que los datos en el mismo incluidos se consideren datos meramente identificativos, encajando a la perfección con el apartado 2 del artículo 15, que establece que "con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano", y no resultando, por tanto, aplicable en este caso el apartado 3 del precepto mencionado alegado por la Conselleria. En este mismo sentido se pronuncia el CTBG en su criterio 04/2015 y la AEPD.*
Así las cosas, entendemos que el sindicato ha justificado suficientemente la necesidad de dichos datos para el ejercicio de la acción sindical, cuando la Conselleria le requirió para ello. A ello se suma la obligatoria publicidad y transparencia que deben regir cualquier procedimiento de selección del personal empleado público, considerando este Consejo que los datos identificativos relativos al nombre y apellidos de las personas integrantes de los listados de ocupación mencionados deben ser facilitados dado que los mismos forman parte de la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de que se trate. Criterio anteriormente mantenido por este órgano de garantía en la resolución 309/2022, de 12 de diciembre -traída a colación por el sindicato reclamante- en el que se solicitaba al Departamento de Gandía el listado de ocupación y contratación mensual del Departamento con dni de los trabajadores, y por lo que respecta al "nombre y apellidos de los trabajadores contratados entendemos que debe ser considerado como un dato meramente identificativo relacionado con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, en el que debe prevalecer el acceso, conforme a lo establecido en el artículo apartado 2 del ya mencionado artículo 15 la ley 19/2013".
Por lo que se refiere al dni de las personas ocupantes de los puestos, puede facilitarse siguiendo la recomendación de la AEPD y ello no afectaría al acceso a la información, por lo que entendemos debe resolverse en el mismo sentido que se acordó en la mencionada resolución, y "se propone que el DNI de los trabajadores, solamente contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7 conforme a la recomendación de la Agencia Española de Protección de Datos, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letras, por lo que la representante sindical es quien está proponiendo la protección de esos datos de carácter personal. Además, la información solicitada es adecuada, necesaria y proporcionada a la función de control de los representantes legales de los trabajadores", estimándose, por tanto, en este apartado, parcialmente la reclamación".

Ahora bien, si dichos datos, en principio meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano (nombre, apellidos y dni), se facilitan junto con el resto de la información solicitada y ya facilitada, puede relacionar a la persona con otro tipo de información y, en ese caso, podría procederse conforme a lo previsto en el apartado 3 del artículo 15, y conceder el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Dicho esto y llevada a cabo, en el presente caso, la mencionada ponderación, considera este Consejo que es evidente el interés público en la divulgación de la información que ostenta el reclamante como representante sindical, que goza de un derecho reforzado de acceso a la información, prevaleciendo en este caso el derecho fundamental de la libertad sindical del artículo 23 de la CE sobre el derecho a la protección de datos de

carácter personal, debiendo guardar el debido sigilo con la información recibida, y con la prevención de disociar aquellos datos calificados de especial protección del artículo 9 del RGPD.

Noveno. – Sobre el acceso a datos personales meramente identificativos en el contexto de la organización y funcionamiento de un órgano público destaca la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2015 (STS 2570/2015). En esta sentencia, el Tribunal Supremo estableció que la divulgación de datos meramente identificativos, como nombres y cargos de funcionarios públicos, no vulnera la protección de datos personales siempre que se realice en el contexto de la transparencia y el acceso a la información pública. El Tribunal argumentó que estos datos son necesarios para garantizar la transparencia y el control democrático de las instituciones públicas, y que su divulgación no supone una intromisión ilegítima en la privacidad de los individuos.

En este sentido también cabe mencionar el Criterio conjunto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Proteccion de Datos (CI/001/2015, de 24 de junio de 2015) ASUNTO: Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc… y las retribuciones de sus empleados o funcionarios:
"1. Información referida a las RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc… de los órganos, organismos públicos y entidades del sector público estatal enumerados en el artículo 2 de la LTAIBG. A. En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2, de la LTAIBG, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información".

Sobre un asunto idéntico al aquí nos ocupa, en el que los delegados sindicales de otro departamento de salud, solicitaron idéntica información a la Conselleria de Sanidad, la **sentencia firme nº 196/2024, del juzgado de lo contencioso administrativo nº 8 de Valencia**, dictada en el **procedimiento abreviado nº 361/2023**, estimó la demanda interpuesta por el sindicato actor, concluyendo, con cita en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo que resulta contrario al derecho fundamental de la libertad sindical el denegar por razón de la normativa sobre protección de datos cierto tipo de información a un delegado sindical, pues tanto el art. 10.3.1ª de la Ley Orgánica de Libertad Sindical como el art. 40.1 del EBEP atribuyen derechos de información a los representantes sindicales de los trabajadores, que resultan esenciales para el ejercicio de su labor de control y defensa de los intereses de los trabajadores, debiendo considerarse excepcionados del consentimiento cuando, como en el presente caso, resultan necesarios para poder comprobar si se respeta la lista de empleo de contrataciones temporales, reguladas por la Orden 4/2019, de 14 de noviembre y por ende los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la plantilla de trabajadores y la situación administrativa en que se encuentra cada uno de ellos.
En consecuencia, deben facilitarse los listados de ocupación de personal sin anonimizar, salvo lo previsto para el DNI -que únicamente contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7 conforme a la recomendación de la Agencia Española de Protección de Datos, sustituyendo por asteriscos el resto de las posiciones de números y letras-, y sin que deban sustituirse los datos de los trabajadores por un número de identificación personal, con la advertencia del deber de guardar el correspondiente sigilo profesional.

Décimo. – Finalmente, en nuestra labor de consolidación de criterios, hemos estudiado otros colectivos de funcionarios públicos al objeto de conocer que datos se publican y si existe coincidencia con el criterio de este consejo, encontrando que en los listados del escalafón de la carrera judicial, al cual se puede acceder a través del presente link BOE-A-2024-8615 Acuerdo de 24 de abril de 2024, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Escalafón General de la Carrera Judicial, cerrado al 31 de marzo de 2024 se publican los nombres y apellidos de los jueces y magistrados, la fecha de nacimiento, los años de carrera cursada en distintos ámbitos y el juzgado actual en el que desarrollan su función. Por todo ello, no llegamos a comprender que se denieguen ciertos

datos a los representantes sindicales que en otros colectivos incluso están publicados en el BOE para conocimiento de la totalidad de los ciudadanos.

RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, el Consejo Valenciano de Transparencia acuerda

Primero. – Estimar parcialmente la reclamación presentada con fecha 29 de febrero de 2024, por don [redacted] en calidad de delegado sindical de CCOO contra la Conselleria de Sanidad, reconociendo el derecho de acceso a los datos de las personas ocupantes de los puestos, incluyendo nombre y apellidos, y respecto al DNI, deberá facilitarse conforme a la recomendación de la AEPD, de manera que solo contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letras, según lo dispuesto en los fundamentos jurídicos séptimo y octavo de la presente resolución.

Segundo. – Instar a la Conselleria de Sanidad a que, en el plazo de un mes desde la notificación de la presente resolución, facilite al reclamante la información solicitada y no entregada, comunicando a este Consejo las actuaciones llevadas a cabo para dar cumplimiento a lo acordado.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO VALENCIANO DE TRANSPARENCIA